

QUALITÉ DU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : ATTENTION AUX DÉRIVES !

De la qualité du travail à la qualité de vie au travail, il y a une dérive possible qu'il faut éviter.

La qualité du travail appelle à la qualité intrinsèque du travail aussi bien qu'à la qualité des conditions dans lesquelles le travailleur l'effectue.

La qualité du travail satisfait à une double exigence : une exigence du travail bien fait qui vient du travailleur lui-même et une exigence que ce travail se réalise dans de bonnes conditions.

C'est la qualité du travail qu'il s'agit en premier lieu d'améliorer à travers ses conditions, qui sont **les conditions de travail**.

Ce sont les conditions de travail qui sont au cœur de la compétence d'un CHSCT.

La qualité de vie au travail est un concept différent, qui fait appel à des acteurs différents. La qualité de vie au travail **n'est plus centrée sur le processus de travail lui-même et sur ses conditions d'exercice, mais sur la personne du salarié.**

Or une infinité de facteurs agissent pour déterminer sa qualité de vie au travail du salarié ; ces facteurs sont aussi bien externes à l'entreprise qu'internes ; y entrent notamment en compte des éléments qui appartiennent à la sphère d'ordre privé et relative aux comportements du salarié, à son hygiène de vie, au comportement alimentaire, à son équilibre de vie, toutes choses qui sont de l'ordre de sa sphère intime.

Plusieurs élus CHSCT soulignent le risque de confusion existant entre « s'occuper de la qualité de vie au travail » et « s'occuper de la vie privée des salariés ».

En aucun cas les CHSCT ne sont habilités juridiquement à traiter des « conditions hors travail » qui peuvent influencer sur la « qualité de vie au travail ». Par exemple, que l'entreprise mette ou non un transport domicile travail au service des salariés ne relève pas du champ des compétences d'un CHSCT, mais éventuellement d'une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales.

Mais outre cet argument juridique de base, se profile une autre confusion : c'est celle qui consiste à traiter la qualité de vie au travail en lieu et place de la qualité du travail. C'est le cas, par exemple, d'un CHSCT qui s'occuperait de la qualité de gestion du stress d'une équipe de salariés plutôt que de s'occuper d'améliorer la qualité du travail effectif de cette équipe et de ce qui génère le stress des salariés.

Mais c'est aussi le cas **des employeurs** qui **proposent d'améliorer la qualité de vie au travail** en incitant les salariés à adopter une bonne hygiène de vie mêlant sport, nourriture équilibrée et sommeil suffisant.

L'approche de la « qualité de vie au travail » permet le glissement de responsabilité de l'organisation du travail vers une problématique du salarié, ce que ne permet justement pas l'approche centrée sur la qualité du travail et de ses conditions (de travail).

Dans ces conditions, on peut comprendre les difficultés qu'éprouvent actuellement des CHSCT pour ne pas se disperser sur des objectifs qui ne relèvent pas du cœur de leurs missions et pour s'occuper de la prévention primaire.

FICHE PRATIQUE : EXPERTISE, MODE D'EMPLOI

Dans quels domaines le CHSCT peut-il avoir recours à l'expert ?

■ Les représentants du personnel peuvent se faire assister par un expert, agréé par le Ministère du Travail, sur tout projet important modifiant l'organisation et les conditions de travail (déménagement, fusion-acquisition, plan social, nouveaux horaires de travail, nouvelles technologies) et sur l'analyse d'un risque grave constaté, révélé ou non par un accident ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (accident du travail, suicide, risques psychosociaux, maladie professionnelle, exposition à des risques physiques...).

À quoi va servir l'expertise ?

■ L'expertise sert à identifier les facteurs de risques et anticiper de manière préventive la dégradation des conditions de travail. Elle doit aussi alimenter la réflexion des élus, leur permettre de comprendre comment se construit une analyse des conditions de travail et de mieux connaître la réglementation applicable aux risques professionnels. Ce transfert de connaissances et de méthodologie leur permet de définir des propositions d'actions de prévention. L'expertise est aussi une base objective pour renforcer le dialogue social.

Comment nommer le cabinet pour réaliser l'expertise ?

■ Convocation d'un CHSCT : mettre à l'ordre du jour une mention claire explicitant, soit le constat d'un risque grave, soit l'analyse du projet de la direction.

L'ordre du jour doit être signé conjointement par le président et le secrétaire du CHSCT.

Une réunion supplémentaire, éventuellement avec un caractère d'urgence, peut être déclenchée par deux membres représentants du personnel au CHSCT sur le fondement de l'article L 4614-10 du Code du travail.

Procéder, lors de la réunion, à trois votes à la majorité des membres présents : vote sur le principe du recours à l'expert, vote sur la nomination du cabinet d'expertise, vote sur le mandatement d'un membre du CHSCT pour le représenter afin d'accomplir toute démarche utile au respect de la décision et en cas de besoin, constituer un avocat et ester en justice en première instance comme en appel.

Signification de la nomination et du recours à l'expertise adressée au cabinet d'expert qui prend contact avec le Président du CHSCT afin de notifier l'acceptation de la mission et demander les informations nécessaires, notamment afin d'établir un cahier des charges et démarrer l'expertise (PV de CHSCT, bilan social, rapport du Médecin du travail, Document Unique d'évaluation des risques professionnels, plan de prévention, documents relatifs au projet examiné ou à la situation à l'origine de l'expertise).

Est-il nécessaire de recourir à un appel d'offres pour la nomination de l'expert ?

■ Non, les membres du CHSCT choisissent librement leur expert dans la mesure où ce dernier est agréé par le Ministère du Travail. Le choix de l'expert sera voté à la majorité des membres présents.

Qui paye l'expertise ?

■ Conformément à l'article L. 4614-13 du Code du travail, le CHSCT mandate le cabinet d'expertise afin d'accomplir une expertise, mais c'est l'employeur qui supporte le coût de l'expertise.

L'employeur peut-il refuser l'expertise demandée par le CHSCT ?

■ L'employeur ne peut pas refuser unilatéralement l'expertise. En cas d'expertise relative à un projet de compression d'effectifs, l'employeur dispose de cinq jours pour contester l'utilité de l'expertise devant l'autorité administrative en charge du contrôle. Dans les autres cas, il peut saisir le Tribunal de grande instance dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT. Le juge

statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8-1 du code du travail, jusqu'à la notification du jugement.

Il peut contester la désignation de l'expert mais également le coût de l'expertise, son étendue ou encore le délai de l'expertise. C'est l'employeur qui supportera l'ensemble des coûts de cette contestation.

Dans le cas où l'employeur conteste l'expertise, le CHSCT a-t-il droit à un avocat ?

■ Le CHSCT peut, par l'intermédiaire d'un représentant du personnel au CHSCT mandaté à cet effet, constituer un avocat. Le CHSCT doit avoir voté une délibération dans ce sens. Les honoraires de l'avocat choisi par le CHSCT seront à la charge de l'employeur. En effet, le CHSCT ne disposant pas d'un budget propre afin de financer son fonctionnement, l'employeur doit mettre à sa disposition les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission (article L. 4614-9 du Code du travail).

Dans une décision du 22 février 2017, la Cour de cassation rappelle qu'il revient aux juges de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur au regard des diligences accomplies. Pour évaluer les sommes mises à la charge de l'employeur, les juges disposent d'un total pouvoir souverain d'appréciation.

Une instance de coordination des CHSCT est mise en place par l'employeur. Cette instance peut-elle faire appel à un expert ?

■ Oui, c'est d'ailleurs sa mission essentielle.

En effet, si un projet est commun à plusieurs établissements, l'employeur peut, s'il le souhaite, mettre en place une instance de coordination de leurs CHSCT. La mission de l'instance est d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé. Cet expert – désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination – a un mois pour réaliser son expertise à compter de sa désignation. Ce délai peut être prolongé sans excéder 60 jours. Après la remise du rapport d'expertise unique, l'instance de coordination rend un avis.

En présence d'une instance de coordination, les CHSCT de chaque établissement peuvent-ils faire appel à un expert de manière individuelle ?

■ Non, c'est le rôle de l'instance de coordination des CHSCT. De ce fait, celle-ci a pour seule mission d'organiser le recours à une expertise unique sur un projet commun à plusieurs établissements. Lorsque l'employeur met en place l'instance de coordination, les CHSCT d'établissements ne peuvent pas faire appel à un expert agréé sur le projet en cours. La seule obligation de l'employeur est de leur demander leur avis dans les cas où les mesures d'adaptation du projet seraient spécifiques à leur établissement.

VEILLE JURIDIQUE

Désignation des membres par scrutins séparés : obligation d'un vote concomitant

Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Ce collège désignatif est un collège unique qui est composé de représentants de plusieurs catégories professionnelles issus de différents collèges électoraux.

Cependant, même si les représentants désignés au CHSCT sont répartis en 2 catégories (cadres ou agents de maîtrises et autres catégories), la désignation doit être commune ; c'est-à-dire que tous les représentants du personnel doivent voter pour l'ensemble des membres à désigner (Cass. soc., 30 oct. 2001, no 00-60.230).

La Cour de cassation n'exclut pas que le collège unique procède à deux votes séparés pour désigner, d'une part, les représentants des cadres et de la maîtrise et, d'autre part, les représentants des autres salariés (Cass. soc., 17 oct. 1989, no 88-60.781).

Dans un arrêt du 18 janvier 2017, N° de pourvoi : 15-27730, la chambre sociale de la Cour de cassation précise toutefois que lorsqu'il y a scrutin séparé, le vote doit être concomitant pour chacun des scrutins et le dépouillement ne peut intervenir qu'après la fin de tous les votes.

Dans cette affaire, après l'élection d'un CHSCT d'établissement, une fédération syndicale avait saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections.

Il faisait valoir que les votes des deux collèges avaient été organisés à des dates séparées et qu'il était établi que le résultat d'un des collèges était connu par les électeurs de l'autre collège avant qu'il procède eux-mêmes au vote.

Pour rejeter la demande d'annulation, le tribunal d'instance retint que les demandeurs ne démontraient pas en quoi ce procédé aurait influencé les résultats du scrutin.

Sans surprise, un tel raisonnement est censuré par la Haute juridiction qui pose que la connaissance par les membres du collège désignatif des résultats du scrutin précédent est « de nature à influencer sur le choix fait lors du second scrutin ». En conséquence, la sincérité de l'élection est altérée et la demande d'annulation des élections est justifiée.

Compétence du CHSCT à l'égard des salariés d'un prestataire

Un CHSCT a compétence à l'égard non seulement des salariés et stagiaires de l'établissement mais aussi de « toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ».

La Cour de cassation a rappelé ce principe dans un arrêt du 7 décembre 2016.

Dans cette affaire, qui concernait un centre d'appel, le CHSCT du centre avait dénoncé les conditions de travail mettant en péril la santé des salariés, à la suite d'un suicide d'un salarié d'une société sous-traitante et d'un rapport d'expertise. Il avait ensuite décidé de poursuivre devant le TGI non seulement l'employeur, donneur d'ordre, mais également le prestataire, aux fins d'obtenir la suspension des objectifs attribués aux salariés de ce dernier.

La société prestataire contestait la recevabilité de l'action à son égard. Elle faisait valoir que si elle n'ignorait pas que le CHSCT est compétent à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (C. trav., art. L. 4111-5), elle estimait en revanche que ses salariés, bien que présents sur le site du donneur d'ordre, n'étaient pas placés sous son autorité.

Pour la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, l'argument n'est pas recevable, les techniciens de cette dernière travaillaient sous l'autorité des deux sociétés puisque le donneur d'ordre avait défini leurs objectifs et que son personnel d'encadrement contrôlait l'exécution de leur travail. L'action du CHSCT était donc recevable et pouvait viser les deux sociétés.

